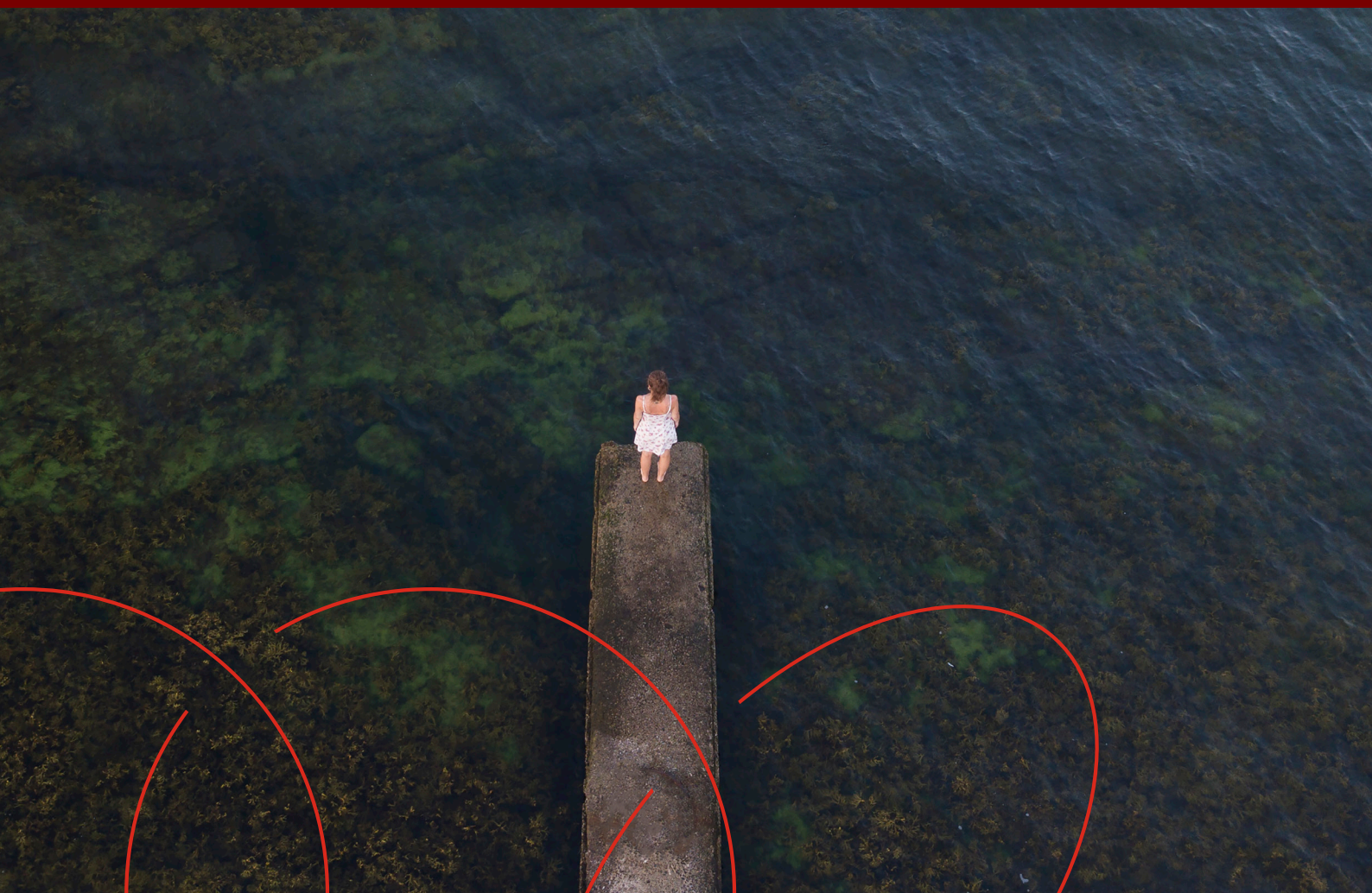


# Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

2023



# Innhold

<b>Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer 2023.</b> . . . . .	1
<b>1 Introduksjon – finansielle resultater og organisasjon</b> . . . . .	3
1.1 Hovedpunkter – finansielle resultater . . . . .	3
1.1.1 Resultater preget av høy organisk vekst og økte finansresultater . . . . .	3
1.1.2 Solvensutvikling og tilbakekjøp av aksjer . . . . .	3
1.1.3 Salg av Storebrand Helseforsikring AS . . . . .	3
1.1.4 Verdensledende innen arbeid med bærekraft . . . . .	3
1.1.5 Nøkkeltall – 2023 . . . . .	3
1.2 Hovedpunkter – organisasjon . . . . .	3
1.2.1 En godtgjørelsesordning som gir riktige insentiver . . . . .	3
1.2.2 Høyt og stabilt medarbeiderengasjement – søkelys på hybrid arbeidshverdag . . . . .	4
1.2.3 Endringer i konsernledelsen i 2023 . . . . .	4
<b>2 Godtgjørelse til konsernledelsen</b> . . . . .	5
2.1 Årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen . . . . .	5
2.2 Gjennomgang av lønnelementene i konsernledelsens godtgjørelsesordning . . . . .	5
<b>3 Redegjørelse for konsernledelsens aksjelønnsmodell</b> . . . . .	7
3.1 Utvikling i kontantlønn og aksjelønn . . . . .	7
3.2 Fastsettelse av årlige lønnsrammer for konsernledelsen . . . . .	7
<b>4 Utviklingen i finansielle nøkkeltall relatert til godtgjørelse.</b> . . . . .	9
4.1 Forvaltede midler . . . . .	9
4.2 Resultat per aksje, justert for amortisering . . . . .	9
4.3 Utbytte pr. aksje . . . . .	9
4.4 Solvensgrad . . . . .	9
<b>5 Lønnsutvikling for øvrige ansatte i Storebrand Norge</b> . . . . .	10
<b>6 Godtgjørelse til ansattvalgte medlemmer i styret i Storebrand ASA.</b> . . . . .	10
<b>7 Målsettinger for konsernet</b> . . . . .	12
<b>8 Informasjon om aksjonæravstemning</b> . . . . .	12
<b>9 Appendix</b> . . . . .	12
9.1 Utviklingen i fast godtgjørelse for konsernledelsen i perioden 2019-2023 . . . . .	13
9.1.1 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2019 vs. 2018 . . . . .	13
9.1.2 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2020 vs. 2019 . . . . .	14
9.1.3 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2021 vs. 2020 . . . . .	14
9.1.4 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2022 vs. 2021 . . . . .	14
9.1.5 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2023 vs. 2022 . . . . .	15
<b>10. Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse</b> . . . . .	16

Denne lederlønnrapporten er fastsatt av styret i Storebrand ASA den 6. februar 2024 i samsvar med allmennak-sjeloven §6-16 litra b. Rapporten er utarbeidet med utgangspunkt i Europakommisjonens utformede mal for rapporter om godtgjørelse.

# 1 Introduksjon – finansielle resultater og organisasjon

## 1.1 Hovedpunkter – finansielle resultater

Storebrand har i 2023 fortsatt utviklingen fra å være en norsk tilbyder av tjenestepensjon til å bli et bredt nordisk finanskonsern med tyngdepunkt på sparing og forsikring. Selskapet har levert høy organisk vekst, verdiskapende oppkjøp og en solvensmargin på 192 prosent.

I 2023 ble resultatene preget av blant annet ekstremvær og negativ utvikling i antall uføre. Til tross for dette fortsetter selskapet å levere gode resultater. Storebrand nyter godt av underliggende markedsvekst. I pensjonsmarkedet har Storebrand har gått fra å være en leverandør av tradisjonell ytelsespensjon i Norge til salg av forsikringsprodukter, innskuddspensjon, kapitalforvaltning og andre kapitallette produkter i hele Norden. I tillegg bidrar høyere renter positivt til selskapets inntjeningsevne, gjennom økte finansresultater.

### 1.1.1 Resultater<sup>1</sup> preget av høy organisk vekst og økte finansresultater

Storebrands konsernresultat før amortisering og skatt for 2023 endte på 3 480 millioner kroner, mot 2 732 millioner kroner i 2022.

Innskuddspensjon, kapitalforvaltning, bank og garantert virksomhet bidro godt til den underliggende driften. Et sterkt finansresultat bidro også positivt.

Forvaltningskapitalen (AUM) har økt til rekordhøye nivåer i år og endte på 1212 milliarder kroner ved utgangen av året. Det er en økning på 192 milliarder kroner sammenlignet med samme kvartal foregående år.

De avkastningsbaserte inntektene fortsatte den gode utviklingen og var på 242 millioner kroner i 2023, mot 147 i 2022.

Finans- og risikoresultatet ble 1 362 millioner kroner i 2023, sammenlignet med 13 millioner kroner i 2022. Stadig økende renter bidrar til økt avkastning i selskapsporteføljen, samtidig som det er gode risikoresultater og økt overskuddsdeling i Storebrands svenske virksomhet.

Ekstremvær og negativ utvikling i uføreresultatet bidro til svakere forsikringsresultat i 2023. For året endte forsikringsresultatet på 1 122 millioner kroner, mot 1 664 i 2022.

Combined ratio for 2023 endte på 102 prosent. Det implementeres en rekke tiltak for bringe combined ratio tilbake på det målsatte nivået på mellom 90 og 92 prosent.

### 1.1.2 Solvensutvikling og tilbakekjøp av aksjer

Solvensmarginen var på 192 prosent ved utgangen av 2023, en økning på 8 prosentpoeng fra 2022. Solvensmarginen ligger fortsatt godt over målsatt nivå. Solide resultater, aktiv risikostyring og økt volatilitetsjuste-

ring er blant hovedforklaringene til den sterke utviklingen. Nedskrivninger i eiendomsporteføljen har bidratt negativt for året, men gir økt forventet avkastning i porteføljene fremover.

Storebrand gjennomførte et omfattende tilbakekjøpsprogram på NOK 1,5 milliarder egne aksjer i 2023, som et ledd i en langsiktig plan for å overføre overskuddskapital til aksjonærene. Ambisjonen er tilbakekjøp av NOK 1,5 milliarder årlig de neste årene, samt NOK 12 milliarder samlet til og med 2030.

### 1.1.3 Salg av Storebrand Helseforsikring AS

Storebrand har inngått en avtale med ERGO International AG om å selge sin eierandel på 50 prosent i Storebrand Helseforsikring AS. Transaksjonen er forventet å finne sted i løpet av første kvartal 2024. Transaksjonen er ventet å gi en positiv resultat effekt på cirka NOK 1,1 milliarder og øke solvensmarginen med 4 prosentpoeng.

### 1.1.4 Verdensledende innen arbeid med bærekraft

Kunder, investorer og samfunnet som helhet stiller stadig høyere krav til Storebrand. Dette gjelder ikke minst konsernets arbeid med bærekraft, både i egen virksomhet og gjennom utøvelse av aktivt eierskap i andre selskaper. Som eneste norske selskap ble Storebrand oppført på anerkjente Dow Jones globale bærekraftindeks i 2023. Det betyr at selskapet vurderes som et av verdens ledende børsnoterte selskaper innen arbeid med bærekraft. Storebrand har ambisjoner om å vise lederskap på dette området også fremover. Menneskerettigheter, inkludering og beskyttelse av natur og biologisk mangfold har hatt særlig oppmerksomhet i 2023.

### 1.1.5 Nøkkeltall – 2023

- Solvensmargin 192 prosent (184 prosent)
- Resultat per aksje<sup>2</sup>, justert for amortisering 7,85 kroner (6,31 kroner)
- Egenkapital 29 531 millioner kroner (29 519 millioner kroner)
- Forvaltningskapital 1 212 milliarder kroner (1 020 milliarder kroner)
- Utbytte på 4,1 kroner per aksje og en videreføring av tilbakekjøpsprogrammet

Utviklingen i finansielle nøkkeltall er nærmere beskrevet i kapittel 4.

## 1.2 Hovedpunkter – organisasjon

### 1.2.1 En godtgjørelsesordning som gir riktige insentiver

Storebrand er avhengig av tillit fra kunder, samarbeidspartnere, myndigheter, aksjeeiere og fra samfunnet. Alle medarbeidere skal opptre med aktsomhet, redelighet og saklighet, og avstå fra handlinger som kan svekke tilliten til virksomheten. En nærmere utdyping av dette finnes i Storebrands retningslinjer for etikk.

Storebrands konsernledelse skal arbeide for at konsernet utvikler seg til det beste for kunder, aksjonærer og medarbeidere. Konsernets virksomhet er basert på langsiktige kunderelasjoner, og godtgjørelsesordningen skal sikre at

<sup>1/2</sup> Dette er basert på Storebrand Konsern sitt alternative resultatregnskap og inneholder alternative resultatmål (APM) slik de er definert av European Securities and Market Authority (ESMA). Det alternative resultatregnskapet er basert på rapporterte IFRS-resultater for de enkelte konsernselskapene. Resultatoppsettet avviker fra det offisielle regnskapsoppsettet. En oversikt over APM-ene som brukes i finansiell rapportering, er tilgjengelig på [www.storebrand.com/ir](http://www.storebrand.com/ir).

den øverste ledelsen handler i tråd med kundenes og eiernes langsiktige interesser. Styret i Storebrand ASA mener at denne ambisjonen best oppnås ved at en vesentlig del av konsernledelsens godtgjørelse utbetales i form av aksjer i Storebrand ASA. En slik innretning av godtgjørelsesordningen, der en vesentlig del av godtgjørelsen er utsatt lønnplassert i Storebrand-aksjer, bidrar også til at konsernledelsen har incentiver til å fatte avgjørelser som er til det beste for konsernets samlede verdiskapning.

Bonusordninger benyttes kun i mindre grad i Storebrand, og i henhold til Storebrands godtgjørelsesordning mottar konsernledelsen ikke bonus. En nærmere redegjørelse av konsernledelsens aksjelønnsmodell er gjengitt i avsnitt 3. Ved å binde opp deler av godtgjørelsen i aksjer i eget selskap har konsernledelsen tydelige incentiver til å arbeide for en positiv utvikling i aksjekursen, og dette mener Styret gjøres best ved å arbeide for å rekruttere og bevare langsiktige kunderelasjoner basert på en tydelig bærekraftstrategi. Dette gjenspeiles blant annet i Storebrands prinsipper for bærekraft, som oppsummerer hvordan arbeidet er en integrert del av konsernets overordnede målsetninger og styrings- og kontrollprosesser. Prinsippene omfatter alle selskaper og alle deler av virksomheten, inkludert investeringer, produkter, innkjøp, medarbeideroppfølging og egen drift:

- Storebrand legger FNs bærekraftsmål til grunn for virksomheten.
- Storebrand hjelper kundene med å leve mer bærekraftig, gjennom produktene og tjenestene som tilbys.
- Storebrand er en ansvarlig arbeidsgiver.
- Bærekraft ligger til grunn for prosessene og beslutningene i konsernet – fra styre og ledelse, som har det overordnede ansvaret, til hver medarbeider som fremmer bærekraft på sitt område.
- Storebrand samarbeider med kunder, leverandører, myndigheter og partnere for å nå FNs bærekraftsmål.
- Storebrand er åpne om bærekraftsarbeidet og om resultatene konsernet oppnår.

Alle konsernområder i Storebrand har klart definerte målsettinger innen bærekraft, og konsernsjef blir fulgt opp av styret på en rekke bærekraftsindikatorer.

Det er obligatorisk for toppledelsen og alle medarbeidere i Storebrand å fullføre årlige kurs i etikk, antikorrupsjon, hvitvasking og terrorfinansiering, og personvern og digital tillit som en del av konsernets risikostyring. I 2022 ble de obligatoriske kursene også utvidet med kurs om bærekraft. Kursene gjøres tilgjengelig også for eksterne styremedlemmer i datterselskaper med konsesjonspliktig virksomhet, hvorav enkelte kurs kan være obligatoriske.

### **1.2.2 Høyt og stabilt medarbeiderengasjement – søkelys på hybrid arbeidshverdag**

Storebrand tror at et vedvarende og høyt medarbeiderengasjement over tid gir positiv effekt på selskapets resultater. Medarbeiderengasjement er derfor en viktig KPI. I 2023 svarte om lag 80 prosent av medarbeiderne på konsernets medarbeiderundersøkelser, som distribueres månedlig. Engasjementscoren lå i 2023 stabilt på 8,4 av 10, som er 0,5 over bransjegjennomsnittet.

Medarbeiderundersøkelsen viste i 2023 stabilt høye skåre på samtlige spørsmål, blant annet på spørsmål om organisasjonsmessig egnethet (deriblant verdier, bærekraft og likestilling), meningsfylt arbeid, målsetting, relasjon til kollegaer, selvbestemmelse, meningsfrihet og utvikling.

Medarbeiderne får egne spørsmål om HMS to ganger årlig. Resultatene fra HMS-undersøkelsene i 2023 viste en skåre på 8,3 av 10, som er 0,3 over bransjegjennomsnittet. I tillegg stilles også egne spørsmål om mangfold og inkludering, der scoren i 2023 var 8,3 av 10, som er 0,1 under bransjegjennomsnittet.

Etter pandemien har Storebrand satt spesielt søkelys på medarbeidernes og teamenes mulighet til fleksibilitet og autonomi både når det gjelder arbeidssted og arbeidstid. Storebrands medarbeidere oppmuntres til å etterstrebe en god balanse mellom jobb og privatliv. Muligheten til å arbeide hjemmefra er formalisert gjennom individuelle avtaler.

Det hybride kontoret fungerer godt i praksis i ulike former, og Storebrand samarbeider blant annet med SINTEF, som forsker på hybride arbeidsformer og fleksibilitet i hverdagen.

### **1.2.3 Endringer i konsernledelsen i 2023**

Det har vært to endringer i konsernledelsen i 2023. Konserndirektør for Personmarked, Heidi Skaaret, valgte etter eget ønske å tre ut av konsernledelsen med virkning fra 1. november for å gå over i en annen rolle i konsernet. Fra samme dato overtok Camilla Leikvoll som ny konserndirektør for Personmarked. Hun kom fra rollen som administrerende direktør for Storebrand Bank.

Konserndirektør for Kommunikasjon, Bærekraft og Næringspolitikk, Karin Greve Isdahl, valgte etter eget ønske å slutte i Storebrand for å gå inn som leder av Innovasjon Norges kontor i Hanoi i Vietnam. Greve Isdahl var formelt ansatt i Storebrand frem til 31. juli. Stig-Øyvind Blystad overtok som kommunikasjonsdirektør fra 1. april 2023. Han rapporterer til konsernsjef Odd Arild Grefstad, men er ikke en del av konsernledelsen. Ansvaret for bærekraft er overført til CFO Lars Aa. Løddesøl, mens ansvaret for næringspolitikk er overført til konserndirektør for Bedriftsmarked, Vivi Gevelt. Disse to lederskiftene medførte ikke utbetaling av etterlønn.

Vivi Måhede Gevelt var i fødselspermisjon i seks måneder i 2023, og i den perioden møtte Lars Erik Eriksen, leder for pensjon i Bedriftsmarked, i konsernledelsen.

Ved utgangen av 2023 var det en lik fordeling av kvinner og menn i konsernledelsen.

## 2 Godtgjørelse til konsernledelsen

### 2.1 Årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen

Det følger av finansforetaksloven med forskrift at foretak underlagt godtgjørelsesregelverket minst én gang i året skal foreta en gjennomgang av praktiseringen av godtgjørelsesordningen. Storebrand utarbeider årlig en skriftlig rapport for selskapene Storebrand ASA, Storebrand Bank ASA, Storebrand Asset Management, Storebrand Livsforsikring AS og Storebrand Skadeforsikring AS som går gjennom av uavhengige kontrollfunksjoner. EY foretar denne uavhengige gjennomgangen.

Rapporten behandles av de respektive styrene, og dette forutsetter forutgående saksforberedelse/vurdering av Kompensasjonsutvalget (KU) for Storebrand-konsernet og Godtgjørelsesutvalget i Storebrand Asset Management AS (SAM).

Kompensasjonsutvalget i Storebrand-konsernet og Godtgjørelsesutvalget i SAM konkluderte i 2023 med at praktiseringen av godtgjørelsesordningen i selskapene Storebrand ASA, Storebrand Bank ASA, Storebrand Asset Management, Storebrand Livsforsikring AS og Storebrand Skadeforsikring AS er i tråd med kravene til god styring og kontroll av konsernets risiko, motvirker høy risikotaking, og bidrar til å unngå interessekonflikter.

EY gjennomførte også i 2023 en uavhengig vurdering av retningslinjene for godtgjørelsesordningen samt praktiseringen av denne. EY hadde ingen bemerkninger til gjennomgangen, og konkluderte med at selskapene i all hovedsak oppfylte vilkårene i gjeldende regelverk.

### 2.2 Gjennomgang av lønnelementene i konsernledelsens godtgjørelsesordning

Samlet godtgjørelse for Storebrands konsernledelse er summen av grunnlønn (inkl. aksjelønn), andre ytelser og pensjonsopptjening. Tabellen nedenfor gir en gjennomgang av de enkelte elementene i den samlede godtgjørelsen.

Tabell 1

Godtgjørelse	Forklaring av det enkelte lønnelement	Bidrag til langsiktige resultater
Fast godtgjørelse - grunnlønn	Bruttolønn utbetalt i det enkelte regnskapsår. Bruttolønnen består av to deler; kontantlønn som utbetales månedlig og aksjelønn som utbetales én gang pr. år og hvor netto beløp etter skatt benyttes til kjøp av aksjer i Storebrand ASA.	Aksjelønnsmodellen gir etter styrets vurdering de beste incentiver for konsernledelsen til å handle i tråd med kundenes og eiernes langsiktige interesser.
Provisjoner og variable godtgjørelser	I henhold til Storebrands godtgjørelsesregelverk mottar konsernledelsen verken provisjonsbasert eller variabel godtgjørelse.	
Pensjonsordning - Norge	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sparesats på 7 prosent av lønn fra 0 til 12 G.</li><li>• I tillegg spares det 13 prosent av lønn mellom 7,1 til 12 G, slik at samlet sparesats mellom 7,1 og 12 G blir 20 prosent.</li><li>• Sparesats på 20 % (skattlegges som lønn) for lønn over 12 G (tophat). Alle medarbeidere i Storebrand Norge med lønn over 12 G er medlem av tophat-ordningen.</li></ul>	Storebrands pensjonsordning og tilleggsytelser er på linje med eller bedre enn sammenlignbare finansinstitusjoner i Norge. Ytelsene er et bidrag til å tiltrekke og beholde medarbeidere over tid, og er derfor et bidrag til langsiktig verdiskapning. Konsernledelsen har ingen egne tilleggsytelser.
Andre ytelser	Omfatter skattetrekk for medlemskap i konsernets kollektive forsikringsordninger (gruppelivsforsikring og helseforsikring) og for eventuell fordel av subsidiert boliglånsrente dersom man benytter seg av ordningen <sup>3</sup> .  Enkelte medlemmer av konsernledelsen har i likhet med øvrige ansatte i selskapet i tillegg naturalytelser i form av biltillegg og faste mindre beløp som bidrag til dekning av utgifter til avis, elektronisk kommunikasjon mm. Dette er administrative ordninger knyttet til ansettelsesavtaler inngått tilbake i tid og inngår ikke i nye ansettelsesavtaler.	
Ekstraordinære godtgjørelser	Flere av medlemmene i konsernledelsen har styreverv i konsernets datterselskaper. Det mottas ikke godtgjørelse for styrevervene, og konsernledelsen mottar heller ikke andre ekstraordinære godtgjørelser fra Storebrand.	Styreverv i datterselskaper anses som en del av rollen man har i konsernledelsen, og konsernperspektivet ivaretas ved at styreverv ikke godtgjøres separat.

<sup>3</sup> For svenske medarbeidere omfatter ytelsene lunsjbidrag og helseforsikring.

Tabell 2 oppsummerer konsernledelsens godtgjørelse for 2023, sammenlignet med godtgjørelsen året før. Siden konsernledelsen ikke mottar provisjoner, variable godtgjørelser eller ekstraordinære godtgjørelser inngår heller ikke disse elementene i tabellen. Tabellen viser hva som faktisk ble utbetalt i regnskapsårene 2022 og 2023.

**Tabell 2**

	Fast godtgjørelse		Pensjonsopptjening	Samlet godtgjørelse	Regnskapsår
	Grunnlønn	Andre ytelser			
Odd Arild Grefstad, konsernsjef, CEO	8 715	158	1 692	10 565	2023
	7 952	169	1 549	9 670	2022
Lars Aa. Løddesøl, Group CFO	6 578	173	1 246	7 997	2023
	6 451	184	1 191	7 826	2022
Geir Holmgren (1), konserndirektør Bedriftsmarked	N/A	N/A	N/A	N/A	2023
	5 271	186	991	6 448	2022
Vivi Måhede Gevelt (2), konserndirektør Bedriftsmarked	4 612	8	856	5 476	2023
	1 556	8	150	1 714	2022
Heidi Skaaret (3), konserndirektør Personmarked	4 961	133	895	5 989	2023
	5 341	168	1 011	6 520	2022
Staffan Hansén (4), konserndirektør SPP (Oppgitt i SEK)	N/A	N/A	N/A	N/A	2023
	5 795	25	1 546	7 366	2022
Jenny Rundbladh (2), konserndirektør SPP (oppgitt i SEK)	4 837	7	1 370	6 214	2023
	1 533	7	210	1 750	2022
Jan Erik Saugestad, konserndirektør Asset Management	7 515	138	1 426	9 079	2023
	7 052	149	1 361	8 562	2022
Karin Greve-Isdahl (5), konserndirektør Kommunikasjon, Bærekraft og Næringspolitikk	2 108	10	355	2 473	2023
	3 450	22	611	4 083	2022
Trygve Håkedal, konserndirektør Digital	4 739	8	866	5 613	2023
	4 311	22	781	5 114	2022
Tove Selnes, konserndirektør People	3 767	128	666	4 561	2023
	3 507	140	621	4 268	2022
Camilla Leikvoll (6), konserndirektør Personmarked	3 056	8	446	3 510	2023
	N/A	N/A	N/A	N/A	2022

(1) Geir Holmgren gikk ut av rollen som konserndirektør for Bedriftsmarked 3.6.2022 men var ansatt frem til 31.12.2022.

(2) Vivi Måhede Gevelt og Jemy Rundbladh gikk inn i konsernledelsen 1.9.2022.

(3) Heidi Skaaret gikk ut av konsernledelsen 1. november 2023 men var ved årsskiftet fortsatt ansatt i Storebrand.

(4) Staffan Hansén gikk ut av rollen som VD for SPP 31.8.2022, men var ansatt frem til 31.10.2022.

(5) Karin Greve Isdahl gikk ut av konsernledelsen i april 2023, men var formelt ansatt i Storebrand frem til 31.7.2023.

(6) Camilla Leikvoll tiltrådte som KL-direktør 1. november og har beholdt rollen som adm.dir for Storebrand Bank. Godtgjørelse er for hele 2023.

Medlemmer i konsernledelsen som sluttet før 2022 hadde ingen godtgjørelser til gode i regnskapsåret 2022 og inngår derfor heller ikke i tabellen over.

### 3 Redegjørelse for konsernledelsens aksjelønnsmodell

Aksjelønn ble i 2015 innført som en andel av konsernledelsens faste godtgjørelse (brutto lønn). Siden aksjelønnsmodellen ble innført har det vært et mål å foreta en rask oppbygging av konsernledelsens beholdning av Storebrand-aksjer for å sikre intensjonen bak innføringen av modellen. Aksjelønnsmodellen innebærer at aksjeeksponeringen vil fortsette å øke i årene fremover, og sikrer en rask oppbygging av aksjeeksponering også for nye medlemmer i konsernledelsen.

Styrets vurdering er at aksjelønn som en del av brutto lønn gir mer riktige insentiver enn variabel godtgjørelse, gitt innretningen av ordningen og størrelsen på den enkeltes portefølje av aksjer i Storebrand ASA.

#### 3.1 Utvikling i kontantlønn og aksjelønn

Konsernledelsens faste godtgjørelse (brutto lønn) består av to elementer:

- **Kontantlønn:** Andel av brutto lønn som utbetales månedlig.
- **Aksjelønn:** Andel av brutto lønn som utbetales én gang i året. Aksjelønn etter fradrag av lønnskatt benyttes til kjøp av Storebrand-aksjer. Aksjene kjøpes i markedet og har dermed ingen utvannende effekt for aksjonærene.

Aksjene har tre års bindingstid, som innebærer at det kan tas hensyn til bindingstiden i den skattemessige verddivurderingen av aksjene, såkalt rådighetsbegrensning. Storebrand benytter en uavhengig tredjepart til den skattemessige verddivurdering av aksjer med bindingstid, og utfallet av verddivurderingen varierer fra år til år.

Styret oppfordrer konsernledelsen til å beholde aksjene også etter bindingstidens utløp for å sikre at konsernledelsen beholder en betydelig del av sin faste godtgjørelse eksponert i aksjer i Storebrand. Siden aksjelønnsmodellen ble innført i 2015 er det ikke blitt solgt aksjer av medlemmene i konsernledelsen.

For å bygge opp aksjeporteføljen til de enkelte medlemmene i konsernledelsen raskest mulig har det siden 2015 i hovedsak blitt gitt lønnstillegg i form av aksjelønn, mens kontantlønnen i mindre grad har vært justert. Dette har bidratt til en betydelig økning i den faste godtgjørelsen som er eksponert i aksjer i Storebrand, mens økningen i kontantlønn har vært moderat i samme periode. Økning i kontantlønn har primært knyttet til økt ansvar i rollen eller som en konsekvens av benchmarks mot tilsvarende roller i andre selskaper det er naturlig å sammenligne med.

Fra og med 2022 er det innført et fast forhold mellom kontantlønn og aksjelønn, der aksjelønnen utgjør 35 prosent for CEO og CFO, og 25 prosent for øvrige medlemmer i konsernledelsen. Justeringen i lønnsmodellen betyr at en lønnsøkning gitt på brutto lønn fordeles proporsjonalt på kontantlønn og aksjelønn, slik at den prosentvise økningen i kontantlønnen og aksjelønnen blir lik, mens det relative forholdet mellom kontantlønn og aksjelønn holdes

konstant. Denne endringen er beskrevet utførlig i "Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer" for regnskapsåret 2022.

Tabell 3 viser aksjeeksponeringen for hvert enkelt medlem i konsernledelsen basert på aksjekursen ved utgangen av 2023. Variasjonene i faktisk aksjeeksponering frem til 2023 gjenspeiler hvor lenge det enkelte medlem har vært en del av konsernledelsen. I den totale aksjebeholdningen for hvert enkelt medlem i konsernledelsen inngår også aksjer kjøpt gjennom det årlige aksjeprogrammet for alle medarbeidere i Storebrand, og aksjer som er kjøpt av den enkelte utover dette.

Tabell 3

Navn	2023	
	Aksjelønn som andel av brutto lønn	Faktisk aksjeeksponering
Odd Arild Grefstad	35%	265%
Lars Aa. Løddesøl	35%	231%
Vivi Måhede Gevelt	25%	29%
Heidi Skaaret	25%	199%
Jenny Rundbladh	25%	19%
Jan Erik Saugestad	25%	169%
Trygve Håkedal	25%	77%
Tove Selnes	25%	100%
Karin Greve-Isdahl	25%	91%
Camilla Leikvoll	25%	24%

Aksjeeksponeringen er definert som markedsverdien av den enkeltes samlede portefølje av Storebrand-aksjer dividert på bruttolønn. Tabellen er basert på aksjekursen ved utgangen av 2023 (90 kroner).

#### 3.2 Fastsettelse av årlige lønnsrammer for konsernledelsen

I hovedsak vil følgende faktorer være sentrale for den årlige lønnsutviklingen for de enkelte medlemmene i konsernledelsen:

Tabell 4

Interne faktorer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Konsernets samlede økonomiske resultater</li><li>• Risikostyring og solvens</li><li>• Resultatoppnåelse</li><li>• Eventuell endring i ansvarsområde for det enkelte medlem i konsernledelsen</li><li>• Lønnsutvikling for øvrige medarbeidere i konsernet</li></ul>
Eksterne faktorer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Benchmarks for de enkelte rollene i konsernledelsen</li><li>• Forventet lønnsutvikling i konkurranseutsatte og skjermede næringer (frontfagsmodellen)</li></ul>

Tabell 5 viser at det i gjennomsnitt ble gitt en lønnsøkning til konsernledelsen på i underkant av 5 prosent, fordelt proporsjonalt mellom kontantlønn og aksjelønn. Forskjellene i lønnsøkningene kan forklares med endret ansvar eller markedsjusteringer basert på benchmarks med tilsvarende roller i andre bedrifter det er naturlig å sammenligne rollene med.

**Tabell 5**

Konsernledelsen 2023	Endring 2023 vs. 2022
	Endring i brutto lønn fra forrige år
Odd Arild Grefstad (1), konsernsjef/CEO	9 %
Jenny Rundbladh (2), konserndirektør SPP	0 %
Lars Løddesøl konserndirektør økonomi, finans og strategi	5 %
Heidi Skaaret, konserndirektør Personmarked	5 %
Jan Erik Saugestad, konserndirektør Asset Management	5%
Vivi Måhede Gevelt (2), konserndirektør Bedriftsmarked	0 %
Karin Greve-Isdahl, konserndirektør Kommunikasjon, Bærekraft og Næringspolitikk	0 %
Trygve Håkedal (3), konserndirektør Digital	10 %
Tove Selnes (4), konserndirektør People	7 %
Camilla Leikvoll (5), konserndirektør Personmarked	N/A
Lars-Erik Eriksen (6) Konst. Konserndirektør Bedriftsmarked	N/A

- (1) Odd Arild Grefstad mottok en ekstra lønnsjustering som kompensasjon for endringer i ansettelsesavtale  
 (2) Vivi Måhede Gevelt og Jenny Rundbladh fikk nye lønnsbetingelser ved inntreden i konsernledelsen 1.9.2022 og ble ikke justert 1.1.2023.  
 (3) Lønn til Trygve Håkedal justert etter benchmark av tilsvarende roller i markedet  
 (4) Lønn til Tove Selnes mottok en ekstra lønnsjustering på grunn av økt ansvar i rollen.  
 (5) Camilla Leikvoll fikk nye lønnsbetingelser ved inntreden i konsernledelsen 1.11.2023  
 (6) Lars-Erik Eriksen var vikar for Vivi Måhede Gevelt i forbindelse med hennes fødselspermisjon

Utviklingen i kontantlønn og aksjelønn for konsernledelsen er prosentvis lik fra og med 2022. Lønnsutvikling for konsernledelsen siste fem år er gjengitt i sin helhet i avsnitt 9 (appendix).

Lønnsrammen for øvrige medarbeidere i Storebrand Norge var på 5,4 prosent. Forskjell i lønnsutvikling i 2023 kan hovedsakelig forklares med at lønnsprosessen for konsernledelsen ble gjennomført i januar 2023, mens sentral og lokal lønnsprosess for øvrige medarbeidere ble gjennomført i perioden mai – september. På grunn av endrede forutsetninger om lønnsvekst og inflasjon ble lønnsrammene noe høyere for øvrige medarbeidere.

Styret i Storebrand ASA fastsetter godtgjørelse til konsernsjefen etter forslag fra Kompensasjonsutvalget. Konsernsjefen innstiller på godtgjørelse til administrerende direktører i konsernledelsen til Kompensasjonsutvalget, før godtgjørelsen vedtas av styrene i de respektive datterselskapene. Konsernsjefen beslutter godtgjørelse for øvrige medlemmer av konsernledelsen etter behandling i Kompensasjonsutvalget som rådgivende organ. Dette bidrar til å kvalitetssikre prosessene og forebygge interessekonflikter.





## 4 Utviklingen i finansielle nøkkeltall relatert til godtgjørelse

Tabell 6

	2018		2019 <sup>1</sup>		2020		2021		2022		2023	
	Verdi	Endring	Verdi	Endring	Verdi	Endring	Verdi	Endring	Verdi	Endring	Verdi	Endring
Forvaltningskapital (mrd kr)	707	-2%	831	18%	962	16%	1 097	14%	1 020	-7%	1 212	19%
Resultat per aksje justert for amortisering (kr)	8,66	64%	5,38	-38%	6,07	13%	7,81	29%	6,34	-19%	7,85	24%
Utbytte per aksje (kr)	3	20%	-	-	3,25	-	3,5	8%	3,7	6%	4,1	11%
Solvensgrad	172%	17 pp.	174%	2 pp.	166%	-8 pp.	175 %	9 pp.	184%	9 pp.	192%	8 pp.

(1) Utbytte for 2019 ble kansellert i 2020 etter anmodning fra tilsynsmyndigheter grunnet den generelle usikkerheten i økonomien og samfunnet knyttet til Covid-19 pandemien.

### 4.1 Forvaltede midler

Den viktigste inntektsdriveren for Storebrand er forvaltningskapitalen i konsernet. Storebrand og ledelsens aktive arbeid med å bevare og attrahere nye kundemidler spiller en sentral rolle i utviklingen, i tillegg til den avkastningen man klarer å skape av midlene. Dette er intern forvaltede pensjonsmidler, midler forvaltet på vegne av eksterne institusjonelle kapitalforvaltningskunder og privatkunder. Ved å vinne nye forvaltningsmandater og bevare en ledende posisjon innen tjenestepensjon har forvaltningskapitalen vært sterkt og stabilt økende, til tross for svake finansmarkeder i enkelte år.

### 4.2 Resultat per aksje, justert for amortisering<sup>4</sup>

Verdiskapningen som tilfaller hver enkelt aksje måles ved å se på resultatet per aksje, justert for amortiseringer. Resultatet per aksje tar hensyn til eksternt påvirkende effekter fra finansmarkeder som forventes å variere over tid gjennom det finansielle resultatet, men hvor Storebrand og ledelsens risikostyring spiller en stor rolle. Konsernets skattekostnad er også fratrukket fra resultatet. Siste femårsperiode har det vært økende verdiskapning i resultat per aksje, med noe variasjon fra år til år.

### 4.3 Utbytte pr. aksje

Deler av resultatet som tilfaller aksjonærene kan brukes til vekst og/eller en styrking av konsernets soliditet og solvens. Denne disponeringen er en årlig vurdering fra styret i Storebrand. Storebrands utbyttepolicy sier at konsernet har som mål at ordinært utbytte pr. aksje minst skal være på samme nominelle nivå som året før. Ordinært utbytte utbetales ved en bærekraftig solvensmargin på over 150 prosent. Konsernets utbyttepolicy sier videre at dersom solvensmarginen er over 175 prosent uten bruk av overgangsregler, er styrets intensjon å foreslå ekstraordinære utbytter eller tilbakekjøp av aksjer.

### 4.4 Solvensgrad

Storebrands soliditet, eller solvens, måles gjennom Solvens II-regelverket. Målsettingen er å ha en solvensgrad over 150%. Formålet er å sikre at det alltid finnes nok med kapital tilgjengelig i konsernet for å kunne innfri alle forpliktelser, selv under stressede markedsforhold. Ved en solvensgrad over 150 % betaler Storebrand ordinære utbytter, og over 175 % ansees konsernet for å være overkapitalisert. Da er styrets intensjon å foreslå tilbakekjøp av egne aksjer. Resultatgenerering og en sterk risikostyring er nødvendig i selskapet og av ledelsen for å innfri denne målsettingen.



<sup>4</sup> Dette er basert på Storebrand Konserns alternative resultatregnskap og inneholder alternative resultatmål (APM) slik de er definert av European Securities and Market Authority (ESMA). Det alternative resultatregnskapet er basert på rapporterte IFRS-resultater for de enkelte konsernselskapene. Resultatoppsettet avviker fra det offisielle regnskapsoppsettet. En oversikt over APM-ene som brukes i finansiell rapportering, er tilgjengelig på [www.storebrand.com/ir](http://www.storebrand.com/ir).

## 5 Lønnsutvikling for øvrige ansatte i Storebrand Norge

Som en del av finansnæringen og medlem av Finans Norge forholder Storebrand seg til den såkalte frontfagsmodellen, som er den norske modellen for organisering av lønnsforhandlinger. Frontfagsmodellen går ut på at eksportbedrifter, som konkurrerer internasjonalt, forhandler sin lønnsvekst først, og lønnsveksten ellers i samfunnet forhandles lik eller lavere som denne.

Utfallet av lønnsoppgjørene for frontfagene legger derfor føringer for de sentrale lønnsforhandlingene blant annet i finansnæringen, som ikke er utsatt for internasjonal konkurranse på samme måte.

Det lokale lønnsoppgjøret i Storebrand gjennomføres i etterkant av de sentrale lønnsforhandlingene i finansnæringen. Utfallet av disse forhandlingene, drøftinger med lokale fagforeninger i Storebrand, forventet lønns- og prisvekst, og konsernets økonomiske resultater, utgjør samlet premissene som legges til grunn for lønnsrammen for ansatte i Storebrand.

For å gi et best mulig bilde av lønnsutviklingen for ansatte i Storebrand Norge ekskl. konsernledelsen benyttes de årlige lønnsrammene, som besluttes av People etter mandat fra konsernledelsen i forkant av hvert lokale lønnsoppgjør.

Tabellen under viser hvilken lønnsutvikling ansatte i Storebrand i Norge har hatt i perioden 2019-2023:

Tabell 7

År	2019	2020	2021	2022	2023
Gjennomsnittlig lønnsvekst	3,0 %	3,3 %	3,0 %	3,9 %	5,4%

Tilnærmet hele lønnsrammen blir brukt til å justere lønningene til de ansatte. I tillegg kommer ekstraordinære lønnsjusteringer (lønnsglidning) mellom de årlige lønnsoppgjørene gjennom året. Erfaringsmessig gir derfor de årlige lønnsrammene et godt estimat det beste estimatet på den årlige lønnsutviklingen for ansatte i Storebrand.

## 6 Godtgjørelse til ansattvalgte medlemmer i styret i Storebrand ASA

I tillegg til å være medlem av konsernstyret i Storebrand ASA kan de ansattvalgte styremedlemmene i Storebrand ASA delta i følgende underutvalg av styret:

- Risikoutvalg
- Revisjonsutvalg
- Kompensasjonsutvalg
- Strategiutvalg

De ansattvalgte styremedlemmene mottar honorarer. Styrehonorarene vedtas årlig av generalforsamlingen etter forslag fra valgkomiteen i Storebrand ASA og er faste honorarer uavhengig av selskapets resultater. Tabell 8 viser utviklingen i styrehonorarer for styremedlemmer i Storebrand ASA.

Tabell 8

År	2019	2020	2021	2022	2023
Årlig økning i styrehonorar	3,0 %	2,9 %	2,5 %	4,1 %	4,5 %

Tabell 9 og 10 gir en oversikt over summen av årlige honorarer for siste femårsperiode utbetalt for de ansattvalgte styremedlemmer i Storebrand ASA.

Tabellen viser honorarer for de årene de nåværende styremedlemmene har vært innvalgt i styret i Storebrand ASA.

## Tabell 9

Nåværende ansattvalgte styremedlemmer 2020 - 2023		Samlede honorarer (i 1000 NOK) og prosentvis endring fra foregående år							
Navn	Valgt inn i styret	2020 (NOK)	2020 vs. 2019	2021 (NOK)	2021 vs 2020	2022 (NOK)	2022 vs 2021	2023 (NOK)	2023 vs 2022
Svein Thomas Lømørk	13/04/2023							325	
Hans-Petter Salvesen	01/04/2020	282		428	52%	418	-2%	445	6%
Hanne Seim Grave	01/05/2021			317		489	54%	510	4%

Honorarene varierer avhengig av når man trådte inn i styret og med deltakelse i styrets underutvalg.

Tabellen viser honorarer for de årene de tidligere styremedlemmene har vært innvalgt i styret i Storebrand ASA.

## Tabell 10

Tidligere ansattvalgte styremedlemmer 2019 - 2023		Samlede honorarer (i 1000 NOK) og prosentvis endring fra foregående år									
Navn	Trådte ut av styret	2019 (NOK)	2019 vs 2018	2020 (NOK)	2020 vs 2019	2021 (NOK)	2021 vs 2020	2022 (NOK)	2022 vs 2021	2023 (NOK)	2023 vs 2022
Ingvild Pedersen	12/04/2019	124	-71%								
Magnus Gard	30/04/2021	315		460	46%	155	-66%				
Fredrik Törnqvist	01/04/2020			86							
Arne Fredrik Håstein	01/01/2020	366	3%								
Heidi Storruste	01/01/2020	446	3%								
Bodil Cathrine Valvik	13/04/2023			343		472	38%	489	4%	165	-66%

Honorarene varierer avhengig av når man trådte inn i styret og med deltakelse i styrets underutvalg.



## 7 Målsettinger for konsernet

Storebrands konsernledelse skal arbeide for at konsernet utvikler seg til det beste for kunder, aksjonærer og medarbeidere. Konsernet har en klar ambisjon om å påvirke samfunnet i en mer bærekraftig retning, noe som blant annet tydelig gjenspeiles i forvaltningen av kundenes midler. Den langsiktige strategien for Storebrand evalueres årlig av konsernstyret, og legger føringer for prioriteringer og budsjetteringer gjennom konsernets treårige rullerende planprosess. Hvor godt konsernet og ledelsen lykkes måles av konsernets overordnede finansielle mål, som er å oppnå:

- Mål for egenkapitalavkastning på 14 prosent
- Ambisjon om NOK 5 milliarder i konsernresultat i 2025
- Ambisjon om stigende utbytter
- NOK 1,5 milliarder i årlige tilbakekjøp med ambisjon om 12 milliarder til og med 2030

Finansielle nøkkeltall relatert til godtgjørelse, nevnt ovenfor under punkt 4, underbygger konsernets finansielle mål. For at den øverste ledelsen, operative ledere og medarbeidere skal ha tydelige mål som støtter den langsiktige strategien, utformes det årlige Must Win Battles (MWB), som følges opp av konsernstyret.

I tillegg utformer hvert konsernområde et begrenset antall MWBs som besluttet i konsernledelsen og forankres i konsernstyret. Hvert MWB har tilhørende Key Performance Index (KPI) som følges opp og rapporteres jevnlig i konsernledelsen. I tillegg følger styret opp konsernsjef på et utvalg av Must Win Battles med tilhørende KPI'er. Strukturen knyttet til MWBs er utviklet for å gi medarbeidere, den øverste ledelsen og styret en tydelig og forenklet årlig målstruktur for å sikre at konsernet drives i riktig strategisk retning. For konsernledelsen og øvrig ledelse er det ikke knyttet variable lønnslementer til oppnåelsen av de årlige MWBs.

## 8 Informasjon om aksjonæravstemning

Lønnsrapporten legges frem for generalforsamlingen i 2023 for rådgivende avstemning.

På generalforsamlingen i 2023 var det 167.025.287 aksjer som stemte for lønnsrapporten. Det tilsvarer 96,37 av stemmene som deltok på generalforsamlingen. 3,52 prosent av stemmene som deltok stemte mot. På generalforsamlingen fremkom det ingen kommentarer i forbindelse med behandlingen av lønnsrapporten.

## 9 Appendix

### 9.1 Utviklingen i fast godtgjørelse for konsernledelsen i perioden 2019-2023

Tabellene under viser medlemmene i konsernledelsen for årene 2019-2023 og årlige prosentvise endringer i kontantlønn, aksjelønn og brutto lønn (fastlønn). I tabellene gjengis endringer i brutto lønn (fordelt på kontantlønn og aksjelønn) fremlagt for Kompensasjonsutvalget i Storebrand ASA og som er vedtatt av styret (lønnsendringer for konsernsjef).

Tabellene har ikke med lønnslementer som ikke endres årlig som en følge av konkrete lønnsvurderinger. Enkelte medlemmer av konsernledelsen har i likhet med øvrige ansatte i selskapet naturalytelser i form av biltillegg og faste mindre beløp som bidrag til dekning av utgifter til avis, elektronisk kommunikasjon mm. Dette er ordninger knyttet til ansettelseskontrakter inngått tilbake i tid og er ikke med i nye kontrakter. Øvrige tilleggsgoder som er underlagt fordelsbeskatning kan variere fra år til år, dette gjelder f. eks rentefordel av subsidierte boliglån og gruppelivs- og helseforsikring. Disse lønnslementene utgjør i sum en svært begrenset andel av konsernledelsens totale godtgjørelse, og er utelatt i tabellene slik at man skal få best mulig bilde av konsernledelsens faktiske lønnsendringer i femårsperioden som kan relateres til konsernets resultatutvikling. Tilleggsgoder som er underlagt fordelsbeskatning og som dermed inngår i den totale godtgjørelsen er imidlertid gjengitt og forklart i tabell 2 i kapittel 2.

Tabellene viser prosentvis endring i kontantlønn og aksjelønn fra året før. Siden aksjelønnen utgjorde en relativt mindre andel av brutto lønn ved innføringen av aksjelønn ble også den prosentvise økningen i aksjelønn høy siden lønnsøkningen ble lagt på aksjelønnen i de første årene med oppbyggingen av aksjelønnen. Etter hvert som aksjelønnen har blitt bygget opp har den prosentvise økningen i aksjelønnen fra år til år vært avtagende. Som beskrevet i kapittel 3.2 ble det fra og med 2022 innført et fast forhold mellom aksjelønn og kontantlønn. Dette kommer frem fra og med tabellene for 2022 der endringene vises på brutto lønn (summen av kontantlønn og aksjelønn), siden den prosentvise endringen i kontantlønn og aksjelønn er lik. Vesentlige forhold som har påvirket godtgjørelsen til det enkelte medlem av konsernledelsen er kommentert under tabellene for hvert enkelt år.

### 9.1.1 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2019 vs. 2018

Tabell 11

Konsernledelsen 2019	Endring 2019 vs. 2018		
	Endring i kontantlønn fra forrige år	Endring i aksjelønn fra forrige år	Endring i brutto lønn fra forrige år
Odd Arild Grefstad, konsernsjef/CEO	0 %	24 %	7 %
Staffan Hansén, administrerende direktør SPP	4 %	28 %	10 %
Lars Løddesøl, konserndirektør økonomi, finans og strategi	0 %	29 %	8 %
Heidi Skaaret, konserndirektør Personmarked	6 %	27 %	12 %
Jan Erik Saugestad, konserndirektør Kapitalforvaltning	0 %	29 %	7 %
Jostein Dalland (1), konserndirektør Digital forretningsutvikling	4 %	32 %	10 %
Wenche Martinussen (2), konserndirektør Personmarked	2 %	32 %	9 %
Geir Holmgren, konserndirektør Bedriftsmarked	5 %	29 %	11 %
Karin Greve-Isdahl, konserndirektør Kommunikasjon, Bærekraft og Næringspolitikk	0 %	38 %	7 %
Terje Løken (3), konserndirektør Digital & Innovation	N/A	N/A	N/A
Trygve Håkedal (3), konserndirektør Technology	N/A	N/A	N/A
Tove Selnes (3), konserndirektør People	N/A	N/A	N/A

(1) Jostein Dalland sluttet i Storebrand i 2019

(2) Wenche Martinussen sluttet i oktober 2019, og området ble overtatt av Heidi Skaaret.

(3) Trygve Håkedal, Terje Løken og Tove Selnes gikk inn i KL 1.8.2019.

### 9.1.2 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2020 vs. 2019

Tabell 12

Konsernledelsen 2020	Endring 2020 vs. 2019		
	Endring i kontantlønn fra forrige år	Endring i aksjelønn fra forrige år	Endring i brutto lønn fra forrige år
Odd Arild Grefstad, konsernsjef/CEO	0 %	21 %	7 %
Staffan Hansén, administrerende direktør SPP	0 %	23 %	7 %
Lars Løddesøl, konserndirektør økonomi, finans og strategi	0 %	23 %	7 %
Heidi Skaaret, konserndirektør Personmarked	0 %	23 %	7 %
Jan Erik Saugestad, konserndirektør Kapitalforvaltning	0 %	24 %	7 %
Geir Holmgren, konserndirektør Bedriftsmarked	0 %	24 %	7 %
Karin Greve-Isdahl, konserndirektør Kommunikasjon, Bærekraft og Næringspolitikk	10 %	30 %	14 %
Terje Løken, konserndirektør Digital & Innovation	0 %	37 %	7 %
Trygve Håkedal, konserndirektør Technology	0 %	37 %	7 %
Tove Selnes, konserndirektør People	0 %	40 %	7 %

### 9.1.3 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2021 vs. 2020

Tabell 13

Konsernledelsen 2021	Endring 2021 vs. 2020		
	Endring i kontantlønn fra forrige år	Endring i aksjelønn fra forrige år	Endring i brutto lønn fra forrige år
Odd Arild Grefstad, konsernsjef/CEO	0 %	13 %	5 %
Staffan Hansén, konserndirektør SPP	0 %	14 %	5 %
Lars Løddesøl, konserndirektør økonomi, finans og strategi	3 %	14 %	7 %
Heidi Skaaret, konserndirektør Personmarked	0 %	14 %	5 %
Jan Erik Saugestad, konserndirektør Asset Management	0 %	15 %	5 %
Geir Holmgren, konserndirektør Bedriftsmarked	0 %	15 %	5 %
Karin Greve-Isdahl, konserndirektør Kommunikasjon, Bærekraft og Næringspolitikk	7 %	18 %	10 %
Terje Løken, konserndirektør Digital & Innovation	6 %	20 %	10 %
Trygve Håkedal (1), konserndirektør Technology	32 %	34 %	33 %
Tove Selnes, konserndirektør People	11 %	21 %	13 %

(1) Konsernområdene Digital & Innovation og Technology ble i desember 2021 slått sammen til ett konsernområde ledet av Trygve Håkedal.

### 9.1.4 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2022 vs. 2021

Tabell 14

Konsernledelsen 2022	Endring 2022 vs. 2021	
	Endring i brutto lønn fra forrige år	
Odd Arild Grefstad, konsernsjef/CEO		4%
Staffan Hansén, konserndirektør SPP		4%
Jenny Rundbladh (1), konserndirektør SPP		N/A
Lars Løddesøl konserndirektør økonomi, finans og strategi		3%
Heidi Skaaret, konserndirektør Personmarked		6%
Jan Erik Saugestad, konserndirektør Asset Management		8%
Geir Holmgren, konserndirektør Bedriftsmarked		4%
Vivi Måhede Gevelt (1), konserndirektør Bedriftsmarked		N/A
Karin Greve-Isdahl, konserndirektør Kommunikasjon, Bærekraft og Næringspolitikk		7%
Trygve Håkedal (2), konserndirektør Technology		0%
Tove Selnes, konserndirektør People		6%

(1) Vivi Måhede Gevelt og Jenny Rundbladh gikk inn i konsernledelsen 1.9.2022.

(2) Trygve Håkedal fikk utvidet ansvar i desember 2021, og lønnsøkning som følge av dette fremgår derfor av tabellen i kapittel 3.2.

## 9.1.5 Konsernledelsen og endring i godtgjørelse i 2023 vs. 2022

### Tabell 15

Endring 2023 vs. 2022	
Konsernledelsen 2023	Endring i brutto lønn fra forrige år
Odd Arild Grefstad (1), konsernsjef/CEO	9%
Jenny Rundbladh (2), konserndirektør SPP	0%
Lars Løddesøl konserndirektør økonomi, finans og strategi	5%
Heidi Skaaret, konserndirektør Personmarked	5%
Jan Erik Saugestad, konserndirektør Asset Management	5%
Vivi Måhede Gevelt (2), konserndirektør Bedriftsmarked	0%
Karin Greve-Isdahl, konserndirektør Kommunikasjon, Bærekraft og Næringspolitikk	0%
Trygve Håkedal (3), konserndirektør Digital	10%
Tove Selnes (4), konserndirektør People	7%
Camilla Leikvoll (5), konserndirektør Personmarked	N/A
Lars-Erik Eriksen (6) Konst. Konserndirektør Bedriftsmarked	N/A

(1) Odd Arild Grefstad mottok en ekstra lønnsjustering som kompensasjon for endringer i ansettelsesavtale

(2) Vivi Måhede Gevelt og Jenny Rundbladh fikk nye lønnsbetingelser ved inntreden i konsernledelsen 1.9.2022 og ble ikke justert 1.1.2023.

(3) Lønn til Trygve Håkedal justert etter benchmark av tilsvarende roller i markedet

(4) Lønn til Tove Selnes mottok en ekstra lønnsjustering på grunn av økt ansvar i rollen

(5) Camilla Leikvoll fikk nye lønnsbetingelser ved inntreden i konsernledelsen 1.11.2023

(6) Lars-Erik Eriksen var vikar for Vivi Måhede Gevelt i forbindelse med hennes fødselspermisjon



Til generalforsamlingen i Storebrand ASA

## Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

### Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Storebrand ASAs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2023, er i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

### Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

### Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

### Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 16. februar 2024

**PricewaterhouseCoopers AS**

Thomas Steffensen  
Statsautorisert revisor  
(elektronisk signert)



